

## 年休申請日に年休が付与されない恐れ拡大!? 休日予定日公表廃止を撤回せよ!

### 「休日予定日公表の廃止について」の業務委員会開催

本部が申し入れた『申第16号』（休日予定日公表の廃止について）の業務委員会が、2月7日開催されました。業務委員会で本部は「社員が年休申請する上で、休日予定公表の廃止は問題がある」と強く指摘しましたが、会社は聞く耳を持たず、あくまでも「休日予定日公表の廃止を、運輸区所を除く職場で4月1日以降の勤務から実施する」ことを表明しました。

労働基準法第39条は、年休は労働日（特休・公休等の休日以外の日）に労働者が申し込んで、会社が年休を付与しなければならないことが謳われています。従って、社員は、次月の休日を把握した（休日予定が分かった）上で、休日予定日以外の労働日に年休を申し込むというのが、労基法に則った扱いです。しかし、次月の休日分からない（休日予定日公表が廃止がされた）場合、労基法に則った扱いはできません。この扱いを否定するとしたら、労基法違反に当たる行為といえます。

会社は、休日予定日公表を廃止にし、「社員が申し込んだ年休申請日に、特休または公休を設定する」ことを目論んでいると思われれます。そうすれば、あわよくば会社は、社員の年休を使わせないで済ませることが出来るからです。

会社は「年休を申し込んだ日が特休や公休なら、同じ休日だから問題ない」と見解を示しましたが、年間付与しなければならない20日間の年休を、全て特休・公休に置き換えてもいいんだ、という考えであると理解することができます。

休日予定日公表の廃止は、制度としての運用が破綻したことは間違いありません。年休を申し込んでも、出す余裕がないからです。つまり、要員が足りないのです。

本部は、労基法の遵守と休日予定日公表を現行通り行うことを強く主張しました。さらなる要員削減を許さないためにも、職場から声を上げましょう。